



MANAJEMEN PERSONALIA LEMBAGA PENDIDIKAN: MA DARUL IHSAN SAMARINDA DAN SMA YPM DIPONEGORO TENGGARONG

Misbahul Fuad

LAIN Samarinda, Indonesia

Email: fuadomf.89@gmail.com

Abstract:

In its development, madrasas experienced ups and downs in their development. The most basic problem is the management aspect. The following cases of management are interesting to note. There are schools or madrasas that initially experience setbacks, then can progress rapidly. On the other hand, there are schools or madrasas that initially developed, but then almost went out of business. One of the reasons is due to the management that is not mature enough, therefore personnel management in the world of education is very important especially in educational institutions especially Islamic-based educational institutions. This study aims to determine the application of personnel management in Islamic education institutions and supporting and inhibiting factors in its application. This research is a type of field research with a multi-case study research approach. Data collection methods used Participatory Observation and In-depth interviews. The steps of data analysis in this study use the analysis of the Miles and Huberman models. Based on the results of research in the field it was found that: 1) The implementation of personnel management in MA Darul Ihsan Samarinda and YPM Diponegoro Tenggarong Seberang High School which consisted of educators and education staff. There are several components of personnel management, including seven components that have different divisions and elements, namely planning, recruitment, coaching, dismissal, but there are three important components that have not been comprehensively applied, namely compensation, appointment and evaluation. 2) Supporting factors for the implementation of personnel management in MA Darul Ihsan Samarinda and YPM Diponegoro Tenggarong Seberang High School are the motivation given by the madrasa headmaster and headmaster to their personnel so that they always try to be better and give encouragement or enthusiasm in carrying out their tasks. Both vision, mission, goals because each institution must have a vision, mission and goals as well as MA Darul Ihsan Samarinda and YPM Diponegoro Tenggarong High School have a vision, mission and clear objectives, while the inhibiting factor in the implementation of personnel administration is a means of implementing administration in MA Darul Ihsan Samarinda and YPM Diponegoro Tenggarong Seberang High School due to the unavailability of sufficient funds and human resources in their fields.

Keywords:: *manajemen personalia, Islamic boarding school, madrasah*

Abstrak:

Dalam pengembangannya madrasah mengalami pasang surut pengembangannya. Masalah yang paling mendasar yaitu aspek manajemen. Beberapa kasus mengenai manajemen berikut ini menarik untuk di perhatikan. Ada sekolah atau madrasah yang awalnya mengalami kemunduran, kemudian bisa maju dengan pesat. Sebaliknya, ada sekolah atau madrasah yang awalnya maju, tetapi kemudian hampir gulung tikar. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh pengelolaan manajemen yang kurang matang, oleh karena itu manajemen personalia di dalam dunia pendidikan sangatlah penting terutama pada lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan berbasis islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen personalia dalam lembaga pendidikan islam dan faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan penelitian studi multi kasus (multi-case studies). Metode pengumpulan data menggunakan Observasi Partisipatif dan wawancara Mendalam. Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan bahwa: 1) Pelaksanaan manajemen personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang yang dilakukan terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. ada beberapa komponen manajemen personalia, meliputi tujuh komponen yang mempunyai pembagian dan unsur berbeda yaitu perencanaan, rekrutmen, pembinaan, pemberhentian tetapi ada tiga komponen yang penting belum secara utuh di terapkan secara komprehensif yaitu kompensasi, pengangkatan dan penilaian. 2) Faktor pendukung pelaksanaan manajemen personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang adalah adanya motivasi yang diberikan kepala madrasah dan kepala sekolah kepada personalianya sehingga selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dan memberikan dorongan atau semangat dalam menjalankan tugas. Kedua visi, misi, tujuan karena setiap lembaga harus mempunyai visi, misi dan tujuan begitupula dengan MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas, sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan administrasi personalia adalah faktor sarana bagi pelaksanaan administrasi di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang karena tidak tersedianya alokasi dana yang cukup dan sumber daya manusia ada dibidangnya.

Kata Kunci:: manajemen personalia, lembaga pendidikan Islam, madrasah

A. Pendahuluan

Dinamika pendidikan Islam atau yang sering disebut dengan istilah sekolah yang berlabelkan Islam, nampaknya masih menjadi kajian menarik. Pada dekade terakhir ini, sekolah yang bernafaskan Islam seringkali mendapatkan sorotan yang cenderung kurang menggembirakan dan membanggakan bagi semua pihak. Secara kolektif hampir rata-rata mutu sekolah Islam rendah, bahkan lulusan sekolah Islam tergolong minoritas yang bisa masuk perguruan tinggi.¹

Salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang dikenal adalah Madrasah. Dalam pengembangannya madrasah mengalami pasang surut pengembangannya. Masalah yang paling mendasar yaitu aspek manajemen. Beberapa kasus mengenai manajemen berikut ini menarik untuk di perhatikan. Ada sekolah atau madrasah yang awalnya mengalami kemunduran, kemudian bisa maju dengan pesat. Sebaliknya, ada sekolah atau madrasah yang awalnya maju, tetapi kemudian hampir gulung tikar. Ada yang awalnya maju dan tetap bertahan, sebaliknya ada yang awalnya termasuk dalam kategori "*la yahya walayamutu*" (hidup enggan mati tak mau) dan tetap seperti itu. Empat kasus ini lebih karena faktor manajemen dari pada lainnya, meskipun manajemen bukanlah faktor tunggal yang terlepas dari faktor-faktor lainnya.²

Salah satu bidang penting dalam administrasi atau manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personalia atau sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif.³

Aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personalia di lembaga pendidikan, sudah selayaknya dikelola secara efektif. Sebab jika tidak, maka organisasi pendidikan itu akan sulit berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa personalia menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan semua organisasi seperti lembaga pendidikan Islam.⁴

Manajemen personalia di dalam dunia pendidikan sangatlah penting terutama pada lembaga pendidikan yang berafiliasi dengan pendidikan non formal seperti pesantren, diantaranya adalah MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang. Kedua lembaga tersebut merupakan lembaga pendidikan formal yang berafiliasi dengan lembaga pendidikan pondok pesantren, sehingga peran dari pemegang pimpinan sangatlah kompleks terutama dalam penanganan manajemen personalia di kedua lembaga pendidikan tersebut.

Berdasar latar belakang di atas, jelaslah masalah pengelolaan personalia di lembaga pendidikan Islam khususnya di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang adalah penting. Demi terciptanya

¹ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (Malang: UIN Press, 2011), h. 1.

² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h.3.

³ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 43.

⁴ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.

pengelolaan personalia yang adil, perlu suatu pola dasar pengelolaan personalia yang terarah dan terencana sekaligus di dukung organisasi, sistem dan prosedur, kesejahteraan personalia yang memadai dan kepemimpinan yang kharismatik sehingga tantangan-tantangan lembaga pendidikan Islam dan eksistensinya kedepan dapat diatasi.

B. Kajian Pustaka

Sejauh pengamatan penulis, hingga saat ini ada beberapa hasil penelitian yang berkaitan tentang manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan formal, diantara hasil yang relevan adalah penelitian yang ditulis oleh:

Ripta Maneli tahun 2007 skripsi yang berjudul “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Personalia di SMU Muhammadiyah 1 Palembang*”. Menurutnya menekankan peranan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu manajemen personalia di SMU Muhammadiyah 1 Palembang. Dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar dan sama-sama membahas tentang lembaga pendidikan Islam. Perbedaannya yaitu lebih mengupayakan kepala sekolah untuk meningkatkan manajemen personalia, sedangkan penulis lebih kepada penerapan personalia.

Yeni Anggraini dengan skripsinya tahun 2003 yang berjudul “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai*”. Menurutnya dapat disimpulkan bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan terutama pada dirinya sendiri dan pegawainya. Adapaun perbedaan yang mendasar dan sama-sama membahas tentang lembaga pendidikan Islam. Perbedaannya adalah yaitu lebih menekankan kepala sekolah dalam kedisiplinan pegawai tersebut, sedangkan penulis lebih kepada penerapan personalia.

Skripsi yang ditulis oleh Aderosad 2004 yang berjudul “*Konsep Manajemen Personalia Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Menurutnya untuk mengetahui bagaimana konsep manajemen personalia berbasis sekolah sehingga dapat diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan. Dapat disimpulkan ada perbedaan judul yang mendasar dan sama-sama membahas personalia. Perbedaannya yaitu lebih mengkonsep manajemen tersebut dalam peningkatan mutu pendidikan Islam, sedangkan penulis hanya pada penerapan personalia.

Skripsi saudara Puput Yang Meilani fakultas tarbiyah jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2007 yang berjudul “*Manajemen Personalia Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Di MTsN Bantul Kota*”. Skripsi ini berisi tentang pelaksanaan manajemen personalia di MTsN Bantul Kota pada dasarnya berjalan sebagaimana pada umumnya di sekolah-sekolah atau madrasah-madrasah yang lainnya hal ini dilihat pada sistem pengangkatan, penempatan personil, pemberhentian personil serta peran manajemen personalia dalam peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara kontinyu, akan tetapi lebih banyak bergerak pada

bidang keagamaan yang disesuaikan dengan tujuan visi dan misi MTsN Bantul Kota.

Skripsi yang ditulis oleh saudari Ipa Sapuroh fakultas tarbiyah jurusan Kependidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga, tahun 2001 yang berjudul “*Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Diniyah As-Satifiyah Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi*”. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa manajemen personalia yang terletak di Madrasah Diniyah As-Syarifiyah memiliki standar rekrutmen yang telah disusun oleh kepala sekolah sebagai manajer yang berwenang untuk mengangkat, menempatkan dan memberhentikan tenaga personel. Standar rekrutmen tersebut merupakan proses seleksi yang akan menjangkau kompetensi keguruan yang ada pada diri calon. Dimana dalam perekrutannya personalia tata usaha tidak diadakan penyeleksian, karena Yayasan yang mengangkat langsung ke lembaga tersebut. Adapun upaya peningkatan mutu personalia antara lain sebagai berikut, *pertama*, mengikut sertakan setiap personil untuk mengikuti kursus, penataran-penataran, seminar-seminar dan lain-lain. *Kedua*, perekrutan tenaga guru, dimana jenjang pendidikan yang telah ditempuh dijadikan salah satu syarat di dalam perekrutan personil baru manajemen pendidikan. Untuk menerapkan konsep tersebut dibutuhkan perubahan yang mendasar dari berbagai unsur pendidikan, seperti SDM (Sumber Daya Manusia), kurikulum, sarana prasaran, Keuangan, partisipasi masyarakat dan lain-lain sebagainya.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian jika dilihat dari lokasi penelitiannya, maka jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*)⁵ dengan pendekatan penelitian studi multi kasus (*multi-case studies*), yang mana penggunaan metode ini karena sebuah *inquiry* secara empiris yang menginvestigasi fenomena sementara dalam konteks kehidupan nyata (*real life context*), ketika batas antara fenomena dan konteks tidak tampak secara jelas; dan sumber-sumber fakta ganda yang digunakan.⁶

Sesuai dengan jenis penelitiannya yaitu penelitian kualitatif, maka untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian, peneliti menerapkan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut: Metode Observasi Partisipatif (*Participant Observation*) dan Metode Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*).⁷

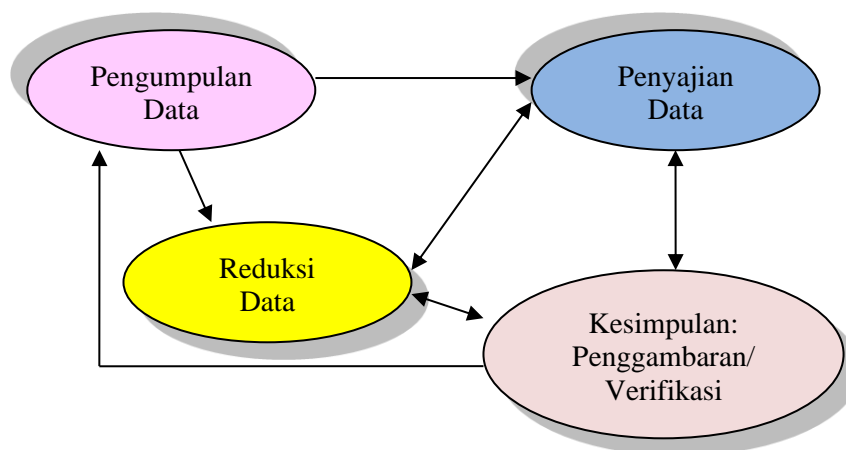
Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Reduksi Data (*Data reduction*), Penyajian Data (*Data Display*), Penarikan

⁵ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Surabaya : SIC,2001), h. 24.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006), h. 231.

⁷ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian...*, h. 35.

Kesimpulan (*Verification/Conclusion Drawing*) sebagaimana model miles dan huberman. lebih jelasnya mengenai penjelasan tersebut, lihat bagan dibawah ini:



Bagan 1: Model Miles dan Huberman

D. Temuan

Pelaksanaan Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan di MA Darul Ihsan dan SMA YPM Diponegoro meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan

Hasil wawancara dengan beberapa orang di tempat penelitian, empat unsur dalam perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*) dijalankan dengan baik.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil observasi yang penulis lakukan di MA Darul Ihsan Samarinda, dalam melakukan sebuah perencanaan kebutuhan personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Tenggarong Seberang dengan cara mengadakan rapat dengan semua staf tenaga pendidik dan dewan guru untuk mendapatkan masukan-masukan yang berupa pendapat-pendapat dari semua pihak yang hadir supaya dalam melakukan suatu perencanaan dapat berjalan dengan baik. Dengan perencanaan ini maka dapat diketahui apakah madrasah sudah mempunyai perencanaan uang sesuai dengan kebutuhan ataupun belum.

2. Rekrutmen

Rekrutmen juga dilakukan dengan tahap-tahap tertentu, dan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Begitu juga di tempat penelitian ke dua, dari observasi yang dilakukan di MA Darul Ihsan dan SMA YPM Diponegoro, dalam manajemen personalia yang mencakup masalah rekrutmen ini ditangani langsung oleh kepala madrasah. Rekrutmen personil baru di madrasah secara umumnya, merupakan kegiatan untuk memenuhi personalia pada suatu lembaga.

Melihat hasil wawancara disimpulkan bahwa rekrutmen sangat mendukung dalam proses personalia, karena dengan rekrutmen personalia dari luar organisasi menjadi penting memungkinkan masuknya bakat-bakat baru dengan gagasan baru, pengalaman yang berbeda dan keragaman keterampilan serta pendidikan yang dibutuhkan dalam melaksanakan perubahan-perubahan yang belum dilakukan.

3. Pembinaan

Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu disarankan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Bentuk-bentuk pembinaan yang ada di lapangan seperti, pelatihan komputer, workshop, seminar, diklat, dan lainnya.

4. Kompensasi

Masalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan yang harus dihadapi manajemen. Karena dalam islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian besar. Kesejahteraan ini tidak hanya bersifat material maupun nonmaterial. Pemberian kompensasi personalia biasa berasal dari dana BOS atau BOSDA dari pemerintah untuk keperluan yang menyangkut penggajian dan kebutuhan lainnya.

5. Pemberhentian

Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan beberapa tahapan dan yang sesuai dengan ketentuan, yaitu mulai dari peringatan, teguran sampai pada pengeluaran dari lembaga. Pemberlakuan pemberhentian ada beberapa indikator pemberhentian yang dilakukan yaitu permintaan sendiri, pelanggaran seperti kurang disiplin, pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga melakukan pelanggaran pidana.

6. Penilaian

Penilaian adalah suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai pada sesuatu. Pada umumnya, orang-orang yang berkecimpung pada manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa penilaian merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil informasi yang didapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap personalia sudah terlaksana, namun harus ditingkatkan lagi karena penilaian terhadap personalia penting sekali, baik langsung maupun tidak langsung. Karena dengan penilaian tersebut personalia dapat menyadari dan menghindari hal-hal yang kurang baik dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman demi menunjang pendidikan yang berkualitas.

E. Pembahasan

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Manajemen Personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang.

Dalam penerapan suatu program yang telah direncanakan, pasti tidak terlepas dari dua faktor yaitu, faktor pendukung dan penghambat. Begitu pula dalam pelaksanaan manajemen personalia di SMA. Di bawah ini akan dijelaskan faktor pendukung dan penghambat yang terjadi yaitu:

1. Faktor Pendukung

a. Motivasi

Kepala madrasah bertugas sebagai motivator bagi bawahannya terutama personalia, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada personalianya sehingga mereka berusaha untuk menjadi lebih baik. Memberikan dorongan dan semangat dalam menjalankan segala sesuatu. Untuk menjadikan pendidik yang dinamis serta memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, pihak personalia harus mampu meningkatkan motivasi kerja yang ada pada diri mereka, dengan begitu produktivitas kerja mereka akan meningkat. Sebagaimana senada, juga terkadang saling nilai dengan memberikan motivasi jika rekan-rekan tenaga pendidik yang tidak semangat bertugas agar menjadi lebih semangat, agar semangat seperti motivasi pendidik bisa lebih baik.

b. Misi

Misi merupakan kunci untuk melakukan inisiatif, mewujudkan evaluasi, dan mempertajam bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan visi.

Kepala bagian madrasah menjelaskan bahwa tujuan itu adalah:

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli di bidang agama islam sesuai dengan tuntutan pembangunan Negara dalam rangka meningkatkan mutu
- 2) Untuk menyiapkan lulusan (alumni) yang memiliki kemampuan dasar keagamaan dan sosial kemasyarakatan yang diperlukan dalam pembangunan sebagai ulama yang intelek.

c. Lingkungan Masyarakat

Secara geografis, letak MA Darul Ihsan berada kurang lebih 5 Kilometer dari Pusat Provinsi Kalimantan Timur tapi lingkungan sekitarnya masyarakatnya sangat religious karena banyak sekali kegiatan-kegiatan keagamaan disitu.

Sedangkan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang berada di daerah yang agak masuk kedalam sehingga suasananya jauh dari kebisingan kendaraan serta memang lingkungan pesantren jadi berpengaruh juga terhadap keseharian anak didiknya.

2. Faktor Penghambat

a. Kepribadian Guru

Seseorang guru yang berhasil dituntut untuk bersifat adil, objektif dan fleksibel. Sehingga terbina suasana emosional yang menyenangkan dalam proses belajar mengajar. Artinya, guru menciptakan suasana akrab

anak didik dengan selalu antusias pada tugas serta pada kreativitas semua anak didik tak pandang bulu.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru merupakan salah satu pendukung dan penghambat. Karena apabila kepribadian seorang guru terbeut baik maka peningkatan guru yang mempunyai kopetensi bisa berjalan baik, sebaliknya apabila kepribadian guru itu buruk maka peningkatan sumber daya manusia akan terhambat karena guru itu dituntut untuk membimbing pasa siswanya baik dalam lingkungan sekolah maupun di masyarakat.

b. Teknologi

Teknologi adalah pengetahuan, peralatan, teknik yang digunakan untuk mengubah bentuk masukan (input) menjadi keluaran (output). Sehingga perubahan dalam teknologi dapat membantu perusahaan menyediakan produk yan lebih atau menghasilkan produknya lebih efisien.

Kemajuan teknologi sangatlah mempengaruhi produktifitas di MA, karena harus bisa memahami teknologi, khususnya computer sedangkan penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktifitas. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kegiatan pembelajaran. dengan menguasai teknologi, terutama mengoperasikan komputer. karena di zaman era globalisasi ini personalia dituntut untuk bersaing baik dari kualitas maupun teeknologi, guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan serta mempermudah personalia dalam proses mengajar.

Dari penjelasn diatas dapat disimpulkan bahwasanya teknologi itu sangat penting sekali karena untuk mempermudah guru dalam proses belajar mengajar.jadi sewajarnya guru harus bisa menguasai teknologi.

c. Dana

Salah satu masalah dalam pelaksanaan manajemen personalia di kedua lembaga tersebut adalah masalah kondisi keuangan yang belum stabil, berdampak pada pengelolaan personalianya. Dari masalah ini mempunyai tantangan untuk lebih mensosialisasikan sekolahnya dan membina kerjasama dengan pihak lain untuk menstabilkan keuangan lembaga, sehingga mampu mengelola personilnya secara baik lagi. perbaikan kesejahteraan personalia bukan satu-satunya yang dapat memperbaiki kinerja personalia, tetapi diakui juga salah satu pendidikan dewasa ini adalah personalia itu sendiri, baik itu kualitas personalia maupun kerja tetapi dengan kesejahteraan yang memadai setidaknya personalia akan lebih berkesempatan untuk mendapatkan akses-akses dari sumber informasi penunjang yang diperlukan.

d. Sarana

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan secara langsung digunakan untuk proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi dan media pengajaran.senada kepala madrasah, bahwa pada saat ini adanya salah satu

sarana yang kurang memadai, juga menjadi penghambat bagi pelaksanaan manajemen personalia di lembaga ini. Yakni kurang fasilitas komputer di ruang administrasi, Laboratorium dan lain sebagainya.

F. Simpulan

Pelaksanaan manajemen personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang yang dilakukan terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. ada beberapa komponen manajemen personalia, meliputi tujuh komponen yang mempunyai pembagian dan unsur berbeda yaitu perencanaan, rekrutmen, pembinaan, pemberhentian tetapi ada tiga komponen yang penting belum secara utuh di terapkan secara komprehensif yaitu kompensasi, pengangkatan dan penilaian.

Faktor pendukung pelaksanaan manajemen personalia di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang adalah adanya motivasi yang diberikan kepala madrasah dan kepala sekolah kepada personalianya sehingga selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dan memberikan dorongan atau semangat dalam menjalankan tugas. Kedua visi, misi, tujuan karena setiap lembaga harus mempunyai visi, misi dan tujuan begitupula dengan MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas, sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan administrasi personalia adalah : faktor sarana bagi pelaksanaan administrasi di MA Darul Ihsan Samarinda dan SMA YPM Diponegoro Tenggarong Seberang karena tidak tersedianya alokasi dana yang cukup dan sumber daya manusia ada dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Press, 2011.
- Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta : Erlangga, 2007.
- Manullang, Marihot, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Riyanto, Yatim, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: SIC, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006.